



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Engagement y Estrés Laboral en el trabajo en colaboradores del
sector minero.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Saavedra López, Ana Melva (ORCID: 0000-0002-9467-6452_)

Zavaleta Ramos, María Dalila (ORCID: 0000-0002-9755-5162)

ASESORA:

Dra. Velia Graciela Vera Calmet (ORCID: 0000-0003-0170-6067)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

Trujillo – Perú

2021

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación está dedicado en primer lugar a Dios, debido que ha servido como motivación para no rendirnos en el desarrollo de la investigación. Asimismo, dar las gracias a nuestros padres y hermanos que nunca dudaron de nosotros en encomendarnos a estudiar y brindarnos un soporte para seguir adelante a pesar de todo. Finalmente dedicamos también a nuestra asesora Dra. Velia Vera Calmet por la paciencia y empeño en todo el camino del desarrollo del proyecto y por darnos lecciones vitales para la vida.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por el día a día que me permite seguir adelante, a mi familia, en especial a mis padres Gladys y Gaspar por todo el apoyo que me han brindado a pesar de cualquier circunstancia y a nuestra asesora por todo el trabajo que ha logrado con nosotros.

Zavaleta Ramos María Dalila

Agradecer a Dios por la vida y la fortaleza que nos da para alcanzar cada uno de nuestros objetivos, a mis padres Manuel y Justina, hermanos y un agradecimiento especial a mi hermana Verónica por todo el apoyo en cada aspecto para hacer frente cualquier circunstancia; a nuestra asesora quien nos brindó todo su apoyo en todo el proceso de esta investigación el cuál finalmente se ha logrado concluir como lo deseábamos.

Saavedra López Ana Melva

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos Éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS ANEXOS	27
	32

ÍNDICE DE TABLAS

tabla 1. <i>Niveles de engagement en colaboradores del sector minero de la provincia de Pataz</i>	17
Tabla 2. <i>Niveles de estrés laboral en colaboradores del sector minero de la provincia de Pataz</i>	18
Tabla 3. <i>correlaciones entre engagement y estrés laboral en colaboradores del sector minero de la provincia de Pataz</i>	19
Tabla 4. <i>Confiabilidad de la escala de engagement en colaboradores del sector minero de la provincia de Pataz</i>	20
Tabla 5. <i>Confiabilidad de la escala de estrés laboral en colaboradores del sector minero de la provincia de Pataz</i>	21

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo determinar la relación entre el Engagement y Estrés Laboral en el Trabajo en colaboradores del sector minero de la provincia de Pataz. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, de diseño no experimental transversal, en el cual se contó con una muestra de 323 operarios de mina. Se utilizó la encuesta de Bienestar y Trabajo UWES y escala de estrés laboral de la OIT. Se concluyó que el Engagement y Estrés Laboral en el Trabajo presentan una correlación significativa e inversa indicando que a mayor nivel de engagement menor será el nivel de estrés o viceversa.

Palabras Clave: Engagement, Estrés Laboral, sector minero.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Engagement and Labor Stress at Work in employees of the mining sector in the province of Pataz. The type of research was descriptive correlational, of non-experimental cross-sectional design, in which there was a sample of 323 mine workers. The UWES Work and Welfare survey and the ILO work stress scale were used. It was concluded that Engagement and Work Stress at Work present a significant and inverse correlation indicating that the higher the level of engagement, the lower the stress level or vice versa.

Key Words: Engagement, Work Stress, mining sector.

I. INTRODUCCIÓN:

Actualmente las empresas se enfrentan múltiples cambios, lo cual se convierte en un gran reto para quienes están al frente de estas; así como, también para quienes la conforman en sus diferentes puestos. Entre los principales cambios que deben generarse está la capacidad de innovar y adaptarse al avance tecnológico que las actividades de ahora requieren; que traen como consecuencia nuevas estrategias para promover la productividad en la actividad que realizan, todo lo antes mencionado está directamente relacionado con el talento humano con el que trabajan las organizaciones, sabiendo que los colaboradores o las personas que forman parte de dichas organizaciones son los ejecutores principales para lograr la mejora continua y así mejorar considerablemente la productividad. Calla (2019) nos refiere que se debe tener en cuenta a todos los rubros laborales sin dejar de lado al sector minero que es una población muy expuesta a riesgos psicosociales que puede traer consigo consecuencias tanto para el colaborador como para la empresa. Por lo tanto, es indispensable que las empresas o empleadores tengan la habilidad de generar un bienestar con sus colaboradores, además, de tener el poder disminuir o eliminar factores que generen malestar en los colaboradores como por ejemplo el estrés laboral que trae consecuencias tanto físicas como psicológicas; es por ello que es indispensable incorporar el engagement dentro de las organizaciones para el bienestar de los colaboradores, ya que al fomentar los componentes del engagement disminuirá los indicadores del estrés laboral.

En este sentido, Recalde (2016) refiere que actualmente el concepto de Engagement, se considera como un componente fundamental en el bienestar de los colaboradores. El Engagement hace referencia a los aspectos relacionados con la satisfacción, confianza, placer y la percepción con que el empleador valora el aporte del empleado dentro de la organización. (Innovum de Fundación Chile, 2014).

Considerando que los colaboradores afrontan diversas presiones tanto a nivel personal y laboral; las mismas que pueden generar daños a nivel de rendimiento y productividad en la organización; dado que el estrés es considerado uno de los causantes más influyentes de enfermedades en el ámbito local, nacional y mundial

(Martín & Robles, 2019). Actualmente el estrés es una de las dificultades más frecuentes en el campo organizacional, llevando a los colaboradores a ausentarse de sus puestos de trabajo ya sea porque les ha generado alguna enfermedad la cual puede ser a nivel físico y psicológico, esta problemática se presenta en diversas organizaciones del mundo.

De acuerdo a la Oxford Economics (2020) en un informe realizado a cerca de la tecnología de los Recursos Humanos (RR.HH) refieren que muchas de las empresas no entienden que es lo que los empleados realmente quieren de ellos, para lo cual se realizó un estudio donde se evidencia que: el 42% de los trabajadores están satisfechos o muy satisfechos con las empresas que brindan incentivos o beneficios; el 66% son recompensados por la labor que desempeñan; el 60% son premiados o reciben alguna bonificación por sus méritos; el 48% que la empresa les ofrezca planes de jubilación; el 43% de los empleados dicen que una mayor compensación es aumentar la lealtad y el compromiso con su trabajo actual; mientras que un 35% buscan ser capacitados y entrenados para nuevos aprendizajes, entre tanto un 31% afirma que busca lealtad y compromiso por parte de su empleador, asimismo un 31% busca mejorar sus experiencias laborales. (Ballesteros, 2019)

Así también, la Organización Mundial de la Salud (2017) manifiesta que México ocupa el mayor porcentaje de estrés laboral, incluso por encima de China, con un 73% y de Estados Unidos con 59%. Dado que el 75% de la población mexicana presenta fatiga ocasionado por estrés laboral. Por otro lado, es necesario mencionar la investigación realizada por el Instituto de Integración (2016), quien evaluó a 2,200 colaboradores en diecinueve departamentos del Perú, dando como resultado que el 58% de las personas en el Perú padecen estrés laboral. Esto pone en evidencia que 6 de cada 10 peruanos vivencian estrés laboral en sus centros de trabajo.

Ante esto nos hacemos la pregunta ¿Cuál es la relación entre el Engagement y el Estrés Laboral en el trabajo en colaboradores del sector minero de la provincia de Pataz?

En tal sentido, el presente trabajo se justifica a nivel metodológico, ya que se conoce si existe o no relación entre ambas variables, aportando estudios realizados al área organizacional; además de ello se contó con instrumentos válidos y confiables para aplicar a la población en estudio, acreditando los resultados de la investigación, permitiendo con esto acceder a información concreta de ambos constructos. A nivel práctico se logró conocer datos estadísticos sobre el Engagement y el Estrés, dentro de la empresa facilitando con ello generar medidas de intervención; así como implementar proyectos destinados a generar el compromiso e involucramiento organizacional. A nivel social se justifica dado que los resultados obtenidos y la intervención que se haga posteriormente en la organización contribuyendo a mejorar la convivencia entre los trabajadores y sus superiores, brindando un mejor ambiente para el desarrollo laboral. El aporte teórico del estudio está en relación a que se profundizó en la teoría de ambas variables corroborando conceptos y teorías ya existentes, además de ello los resultados pueden sistematizarse y ser incluidos en futuras investigaciones relacionadas con el mismo tema. Cabe mencionar que la trascendencia e importancia de la investigación radica especialmente en que es una de las primeras investigaciones orientadas al sector minero ya que no se han encontrado estudios que relacionen ambas variables.

Para la presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre el Engagement y Estrés Laboral en el Trabajo en colaboradores del sector minero de la provincia de Pataz. En cuanto a los objetivos específicos se plantea analizar los datos descriptivos de la variable Engagement, analizar los datos descriptivos de la variable Estrés Laboral y finalmente establecer la relación que existe entre las dimensiones del Engagement con las del Estrés laboral.

II. MARCO TEÓRICO:

Son pocas las investigaciones que buscan establecer la conexión del Engagement y el estrés laboral, constructos de gran importancia para el éxito de una empresa, la búsqueda nos muestra el estudio realizado por Orgambidez et al. (2015) quienes realizaron una investigación que tuvo como fin estudiar la relación entre el estrés, Engagement y la satisfacción en el trabajo de acuerdo a la teoría de demandas y recursos laborales, se trabajó con 586 colaboradores del sur de España. Obteniéndose como resultado que el conflicto y la ambigüedad del rol en conjunto con el Engagement son predictores de gran importancia de la satisfacción laboral. Además, se determina que el estrés de rol genera un mayor impacto en la satisfacción que el Engagement.

Así también, Borrego (2016) realizó una investigación con el fin de identificar como se relaciona el modelo de demandas y recursos laborales, tomando como punto de partida el Engagement en el trabajo. Como resultados se evidenció que una convivencia armoniosa mejora la satisfacción laboral, disminuyendo así los conflictos en el centro de trabajo. Por ello, se debe implementar un adecuado clima laboral que trae consigo múltiples beneficios para la organización.

A nivel nacional, Gallo (2018) realizó un trabajo de investigación para delimitar la relación entre el Engagement y el estrés laboral, en 120 asesores de un call center en Lima, utilizando como instrumento de medición la Escala de Utrecht de Engagement y el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT. Obteniendo como resultado la existencia de una correlación inversa y significativa indicando que a mayor Engagement menor es el estrés laboral o viceversa.

Datos similares se obtiene en el estudio realizado por Estrada y Vargas (2017) realizado en una población de 130 colaboradores. En base a sus resultados concluyeron que el Engagement funciona como intermediario del estrés y la satisfacción laboral.

Así también a nivel local se tiene la investigación de Henríquez (2017) quien realizó un estudio con el objetivo de identificar el grado de estrés laboral y de Engagement en trabajadores del Banco de la Nación de Trujillo, se trabajó con una muestra de 50 colaboradores. Concluyendo que el 70% presentó un bajo nivel de Engagement y un 58% presentó un alto nivel de estrés, por lo tanto, existe una correlación negativa con respecto a las variables.

Finalmente, Sotelo (2016) analizó la relación del estrés laboral y Engagement en personal docente de una universidad privada de Trujillo, su muestra fue 48 participantes de ambos sexos; obteniendo como resultado una correlación de tipo negativa, media y significativa en la variables antes mencionadas y respectivos factores.

En otro aspecto, el marco teórico se fundamenta en diversos autores, es relevante definir en primer lugar a la variable Engagement; es así que Schaufeli y Bakker (2003) indican que el Engagement se relaciona directamente con el trabajo, creando un estado afectivo cognitivo positivo que genera una sensación de satisfacción, que se caracteriza por tres cualidades, el primero es el vigor que es la voluntad de dedicarse al trabajo y siendo persistente a pesar de los conflictos que se presenten; el segundo es la dedicación que hace referencia a involucrarse en el trabajo, experimentando entusiasmo, orgullo e inspiración; el tercero es la absorción que se muestra por la concentración y el placer de colaborar en el trabajo.

Messarina (2019) establece que la variable Engagement pone el foco de atención en las fortalezas y el funcionamiento de las personas, mas no en las disfuncionalidades o debilidades. El Engagement es conocido como aquella identificación que la persona siente con las metas en su lugar de trabajo, así como los objetivos de la organización. Así también Chiang et al. (2017) refiere que en relación a esto se encuentra la motivación del trabajador por permanecer dentro de la empresa, ayudando al cumplimiento de sus objetivos. Precisamente el Engagement promueve la toma de acciones (por parte del personal) que permitan lograr las metas organizacionales, ya que se genera un estado positivo de la mente que persiste en el tiempo, caracterizado por el vigor y la dedicación. Mientras que

Grados (2018) afirma que a través del Engagement brinda oportunidades al colaborador para mejorar sus relaciones interpersonales, motivándolos para que realicen un óptimo trabajo y se vea reflejado en el vigor, dedicación y absorción al realizar sus labores.

De la misma forma, Víneces (2018) refiere que el Engagement es el sentido de pertenencia que desarrollan los trabajadores hacia su centro laboral, con un grado de implicación, compromiso y satisfacción persistente que tiene el colaborador al realizar sus actividades para el desarrollo de la empresa y el logro de objetivos (Córdova, 2015).

Granados (2015) afirma que el Engagement es la manera en cómo los trabajadores desarrollan y afrontan su labor en la empresa. Calla (2019) manifiesta que el personal que tenga desarrollado el Engagement muestra interés, energía, entusiasmo y dedicación por cumplir sus actividades. El colaborador realiza un esfuerzo adicional tanto a nivel físico como psicológico motivado a obtener mejores resultados. (Bobadilla et al., 2015).

En cuanto a las teorías relacionadas al Engagement, el presente estudio toma como referente al modelo de demandas y recursos laborales, respaldada por Mendoza y Gutiérrez (2017) quienes manifiestan que los recursos tienen una influencia positiva en las demandas. Está constituida por dos condiciones de trabajo, la primera son los procesos motivacionales y la segunda es el estrés relacionado con el trabajo. Así también tenemos a Delgado y Velásquez (2018) quienes indican que los recursos laborales se relacionan con los aspectos con los que cuenta el trabajo para reducir el desgaste tanto a nivel físico, psicológico y social, así como también las oportunidades que tienen los colaboradores para su desarrollo personal y profesional; mientras que las demandas laborales tienen que ver con los aspectos que requieren un esfuerzo sostenido en el trabajo. Del mismo modo, Córdova (2015) argumenta que el uso razonable de los recursos laborales desarrolla factores motivacionales en los colaboradores elevando el Engagement obteniendo un óptimo desempeño y eficacia laboral; pero si existe una carencia de los recursos laborales genera el incremento de las demandas laborales dando como resultado el estrés causando daños en la salud del colaborador. Así mismo,

Granados (2015) explica que los recursos y las demandas laborales es la división del entorno laboral. Por un lado, define a las demandas como aspectos propios de la organización que generan un esfuerzo extra del colaborador causando daños fisiológicos y psicológicos. Por otro lado, define a los recursos laborales como las características tanto físicas, organizacionales y sociales que permiten disminuir los daños fisiológicos y psicológicos generados por las actividades laborales. Finalmente, Bobadilla et al. (2015) mencionan que los recursos laborales son factores motivacionales, mientras que las demandas laborales son consideradas como factores estresores; y estos pueden ser decisivos en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

También se tiene en cuenta la teoría de Recursos Personales en donde, Mendoza y Gutiérrez. (2017) argumentan que es todo valor motivacional que hace que el colaborador se comprometa con su trabajo. Identifica dos características primordiales, el primero son los factores psicológicos que se muestran en la realización de las actividades laborales como el vigor, dedicación y absorción; el segundo son las características personales que vienen a ser los rasgos con los que cuentan los colaboradores como la satisfacción al realizar sus labores, bienestar tanto a nivel físico, psicológico y felicidad por permanecer en su centro de trabajo.

Finalmente, se tiene a la teoría de Recursos Organizacionales, en el cual Mendoza y Gutiérrez (2017) afirman que son todos aquellos factores motivacionales, tanto intrínsecos que puede ser el desarrollo y crecimiento personal y profesional, como extrínsecos que puede ser el logro de objetivos. Cuenta con tres recursos, el primero es el apoyo social como recurso interpersonal con muestras de amor, empatía y confianza; el segundo es la autonomía en el trabajo que es una necesidad básica ya que a los colaboradores prefieren tener control de la situación y no depender de los demás; el tercero es el feedback o retroalimentación que hace referencia al reconocimiento que esperan recibir los trabajadores de sus autoridades.

Por otro lado, tenemos al Estrés Laboral, que es una de las principales problemáticas en el ámbito organizacional en este sentido la Organización

Internacional del Trabajo (2016) considera al estrés laboral, actualmente como una de las principales consecuencias de riesgos psicosociales. Además, menciona que ésta problemática se debe tratar de manera colectiva puesto que afecta a todos los colaboradores independientemente del puesto o cargo que desempeñe en la organización. Del mismo modo, Rodríguez y Rivas (2011) mencionan que el estrés laboral afecta la salud del individuo tanto física como mental, obstaculizando su rendimiento y productividad en la labor que desempeña. Asimismo, Patlán (2016) define al estrés como la psicopatología reactiva a las demandas y problemas que el desempeño laboral simboliza para el ser humano. Por ello, Torres y Bailles (2019) refieren que el estrés laboral es perjudicial, dado que se considera como la incapacidad para manejar circunstancias amenazadoras. Asimismo, estos autores consideran que el estrés es un estado de riesgo que puede provocar varias enfermedades, y los síntomas que suelen producirse durante un estado de estrés son: la cólera, sentir frustración; incremento de la sensibilidad como llorar repentinamente; disminución del sentido del humor o sentirse fastidiado por todo; escasez de interés para realizar actividades cotidianas y un inadecuado manejo de relaciones sociales, aburrimiento, abuso excesivo de sustancias psicoactivas, fatiga permanente, dificultad para dormir y prestar atención, olvidarse de las tareas y fallas recurrente (Vidal, 2019).

En este sentido, Arrabal (2019), existen tres tipos de estrés: El Distrés; estrés negativo, puesto que puede generar patologías y obstaculizar el logro de metas en la organización donde además puede ocasionar decadencia en los trabajadores. En segundo lugar, el hipo estrés: es el estado en que se encuentra por debajo del nivel mínimo de estrés de manera continuada; que puede ser evidenciada por la ausencia de objetivos. Y, por último, el Austres: conocido como estrés positivo, que resulta provechoso a nivel vital; de este estrés depende el desarrollo óptimo del ser humano ya que funciona como motivador y sirve para establecer objetivos.

En cuanto a los modelos teóricos, vamos a encontrar una variedad de autores que lo han abordado. En este sentido Vidal (2019) consideran los siguientes modelos: El Modelo de Ajuste persona ambiente laboral; este modelo está orientado a la

escasez de necesidades del individuo y los recursos que le ofrece el ambiente de trabajo para satisfacer sus necesidades, además de la capacidad que posee el trabajador para hacerle frente a las demandas que le exige su ambiente laboral. Así también, se tiene al modelo Cíclico de estrés Laboral, el cual fue propuesto por Vidal (2019) quien sustenta que la respuesta a las circunstancias es el estrés laboral ya que es percibida por el colaborador en una organización frente a su contexto laboral.

Por otro lado, se tiene al Modelo demanda control – apoyo social; desarrollado por Mateo (2013) este modelo buscó ampliar el modelo demanda control por lo que consideró al apoyo social ya que a través de este modelo se genera un vínculo que mejora la relación entre empleado y empleador; según este modelo la carencia del control y apoyo social puede generar que los colaboradores presenten mayor riesgo de padecer estrés laboral. También se tiene el Modelo Esfuerzo - Recompensa, diseñado Mateo (2013) el cual sustenta que es la voluntad o esfuerzo del colaborador en su trabajo y la recompensa que le ofrece su empleador. Es así que este modelo está orientado a los factores motivacionales hacia los trabajadores de parte de la organización.

Finalmente, está la principal Teoría del modelo cognitivo transaccional, dado que posee un excelente aporte tanto a la ciencia como al estudio del estrés, esta propuesta fue perfeccionada por Mateo (2013) los cuales conceptualiza al estrés como una relación entre el ser humano y el medio en el que habita y a la vez identificará las situaciones que le resulten perjudiciales o beneficiosas para desarrollar un buen desempeño.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación: La investigación es de tipo descriptivo correlacional, dado que se busca comparar la relación entre dos variables en un tiempo específico (Hernández et al., 2014).

Diseño de investigación: El diseño fue no experimental transversal, dado que no se manipularon las variables, se analizó su dinámica en su contexto natural, además la información se obtuvo en único momento (Hernández et al., 2014).

3.2. Variables y Operacionalización:

Variable 1: Engagement

- **Definición conceptual:** Según Schaufeli y Bakker (2003) el Engagement está relacionado directamente con el trabajo creando un estado afectivo cognitivo positivo que genera una sensación de satisfacción.
- **Definición operacional:** En relación al Engagement se midió a través de las puntuaciones obtenidas en la encuesta de Bienestar y Trabajo UWES, el cual es un instrumento que cuenta con tres dimensiones, la primera es vigor que consta de 6 ítems; la segunda es dedicación que tiene 5 ítems y la tercera es la absorción que cuenta con 6 ítems.
- **Indicadores:**
Dimensiones de la Encuesta de Bienestar y Trabajo UWES:

Dedicación: Hace referencia al estado de apasionamiento, inspiración y satisfacción del individuo en relación a la labor que realiza según sea su área de trabajo. Comprende 5 ítems los cuales son el 1, 2, 3, 4 y 5.

Vigor: Hace referencia a los niveles elevados de fuerza en el cumplimiento sus tareas, no suele cansarse fácilmente ya que actúa como un factor energético. Está compuesto por 6 ítems que son 6, 7, 8, 9, 10 y 11.

Absorción: Hace referencia a un estado de concentración inquebrantable y felicidad al realizar sus tareas en su área de trabajo, no abandona sus funciones; además es un estado psicológico que le genera disfrute, poseer de una atención focalizada que le genera tranquilidad y seguridad tanto en la mente como en el cuerpo generando un control en el individuo de acuerdo a la situación en la que se enfrente. Comprende de 6 ítems los cuales son 12, 13, 14, 15, 16 y 17.

Variable 2: Estrés laboral

- **Definición conceptual:** la Organización Internacional del Trabajo (2016) refiere que el estrés Laboral afecta la salud del individuo tanto física como mentalmente obstaculizando su desempeño laboral.
- **Definición operacional:** El estrés laboral se midió con las puntuaciones recogidas en la escala de estrés laboral de la OIT, conformado por 7 dimensiones, la primera es el clima organizacional que consta de 4 ítems, la segunda es la estructura organizacional que tiene 4 ítems, la tercera es el territorio organizacional que contiene 3 ítems, la cuarta es la tecnología que tiene 3 ítems, la quinta dimensión denominada la influencia del líder que consta de 4 ítems, la sexta llamada falta de cohesión está formada por 4 ítems, y por última la séptima dimensión denominada respaldo del grupo que tiene 3 ítems.

- **Indicadores:**

Dimensiones de la Escala de Estrés Laboral de la OIT:

Clima organizacional: Medio que involucra a un grupo de personas en una organización teniendo en cuenta sus emociones. Consta de 4 ítems los cuales son 1, 10, 11 y 20.

Estructura organizacional: Identificar el puesto o cargo en relación a las funciones que desempeñan en la organización. Consta de 4 ítems los cuales son 2, 12, 16 y 24.

Territorio organizacional: Espacio determinado para un individuo o un grupo que le permita desenvolverse apropiadamente. Consta de 3 ítems los cuales son 3, 15 y 22.

Tecnológica: Conjunto de recursos que facilitan el cumplimiento de funciones. Consta de 3 ítems los cuales son 4, 14 y 25.

Influencia del líder: Características que definen a la organización que son reflejadas a través del comportamiento de los trabajadores. Consta de 4 ítems los cuales son 5, 6, 13 y 17.

Falta de cohesión: Se refiere a la relación estrecha entre individuos que forman parte de un grupo. Consta de 4 ítems los cuales son 7, 9, 18 y 21.

Respaldo del grupo: Apoyo incondicional del equipo de trabajo u organización. Consta de 3 ítems los cuales son 8, 19 y 23.

- **Escala de medición:** Para ambas variables se empleó la escala Ordinal, ya que esta permite que los elementos que existen en una categoría puedan relacionarse entre sí por el concepto de orden (Cienfuegos & Cienfuegos, 2016).

3.3. Población, Muestra, Muestreo y unidad de análisis:

Población: Considerada como un conjunto casos limitados y accesibles, con características que guardan similitud; la cual se tomó como referencia para la recolección de la muestra que cumple con una serie de criterios (Arias et al., 2016).

- **Criterios de inclusión:** Trabajadores operarios del sector minero, mayores de 18 años con grado de instrucción mínima secundaria completa y laboren en la empresa más de 6 meses.
- **Criterios de exclusión:** colaboradores con menos de 6 meses laborando en la empresa, trabajadores con grado de instrucción menor a la de secundaria completa. Asimismo, los trabajadores que no respondan todos los ítems de los cuestionarios aplicados o que no llenen correctamente los datos solicitados.

Muestra: Definida como un subgrupo que se obtiene de una población y puede ser obtenida de dos tipos: probabilística y no probabilística, cual permite seleccionar a la población que cumpla con los criterios que pretende evaluar el investigador (Otzen & Manterola, 2017). En esta investigación se contó con una población de 323 operarios de mina.

Muestreo: Para el presente estudio se empleó un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, donde la muestra es seleccionada de acuerdo a la conveniencia o al acceso que logra tener el investigador (Otzen & Manterola, 2017).

Unidad de análisis: En lo que concierne a la cantidad de individuos para el proceso de selección de la muestra (Lloret et al., 2014); determinan un proporcional del tamaño de la muestra que se debe tener en cuenta: 50 muy escaso; 100 escaso; 200 aceptable; 300 bueno; 500 muy bueno y 1000 excelente.

3.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos:

Técnica: se empleó la encuesta, que según López y Fachelli (2015), es una técnica que tiene la finalidad de obtener y recoger información de manera sistemática sobre alguna problemática en estudio.

Instrumento de recolección de datos: El primer instrumento es la encuesta de Bienestar y Trabajo UWES, este permitió medir la variable de engagement, este instrumento fue elaborado originalmente en Holanda, por Schaufeli y Bakker (2003) y aplicado en asesores de ventas, el instrumento está dividido en 3 dimensiones que son: Dedicación, Vigor y Absorción. Posteriormente fue adaptado al español por Muñoz en el 2017 en la ciudad de Trujillo. Su administración puede ser colectiva e individual.

Validez y Confiabilidad: En los resultados de la adaptación, en cuanto al coeficiente Omega, obtuvo valores aceptables. Asimismo, en el índice V de Aiken, por medio del criterio de jueces, los ítems oscilan entre el .80 y 1.00 indicando que tienen la calificación de Válido o Adecuado, En cuanto al análisis factorial confirmatorio, se obtuvo resultados positivos, el radio de verosimilitud (X^2/df) corresponde a un nivel aceptable, el índice de error aceptable y el índice de bondad de ajuste con un .964 corresponde a bueno. (Muñoz, 2017)

El segundo instrumento es el Cuestionario de estrés Laboral de la OIT – OMS. De procedencia española que fue sustentada por Ivancevich y Mattenson en 1986, consta de 25 ítems los cuales se dividen en 7 dimensiones que son: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. Fue adaptado en Perú por Suarez en el 2013, con el fin de identificar el nivel de estrés laboral. Puede ser administrada de manera individual o colectiva en un tiempo de 15 minutos aproximadamente.

Validez y confiabilidad: fue realizada por el estadístico de la V de Aiken, evidenciando significancia, los resultados de la adaptación fueron la confiabilidad por el método de consistencia interna Alfa de Cronbach, validez de constructo y contenido, además se realizó los baremos en la muestra total (Suarez, 2013)

3.5. Procedimiento:

Para la realización de esta investigación fue necesario contactar al responsable del personal de la unidad minera, a quien se le solicitó permiso para realizar una investigación en su institución. Para ello, se recurrió a la universidad quienes facilitaron la carta de permiso dirigida al centro minero donde se aplicaron los instrumentos de investigación de manera presencial, dicha aplicación se llevó a cabo mediante la firma del consentimiento informado y el llenado de las hojas impresas con ambos cuestionarios. Al tener la autorización se procedió a aplicar las encuestas.

3.6. Método de análisis de datos:

Se utilizó Microsoft Excel donde fueron ingresados los datos obtenidos y posteriormente se trasladó al programa Microsoft Package SCiencies (SPSS 25.0). Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre dos variables aleatorias cuantitativas, buscando evaluar la magnitud en que los ítems de los instrumentos están correlacionados, así

como también los datos descriptivos (asimetría, curtosis, media, desviación estándar).

3.7. Aspectos Éticos:

Para la presente investigación se tuvo como referenica al artículo 35°, 49° y el artículo 60° del Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Estos artículos establecen que se debe mantener el anonimato de los individuos que participan de la investigación, su información se utiliza como parte de una investigación para lo cual se brinda la información necesaria, el propósito y la finalidad de los instrumentos de evaluación que se les aplica de tal modo que cada psicólogo debe asumir el rol profesional con responsabilidad, ética y científica hacia la sociedad. Es por ello, que en primer lugar firman el consentimiento informado el cual permite a los trabajadores a decidir la opción si desean participar con la investigación, asimismo, la información obtenida es estrictamente confidencial y de acuerdo el propósito de la investigación.

IV. RESULTADOS:

Tabla 1

Datos descriptivos de la variable Engagement en colaboradores del sector minero de la Provincia de Pataz

	M	DE	g1	g2
Vigor	26.12	5.929	-.365	-.224
Absorción	24.11	6.703	-.350	-.219
Dedicación	23.74	5.202	-.921	.414
Engagement	73.98	15.654	-.437	.025

M= Media, DE= Desviación Estándar, g1= Asimetría, g2= Curtosis

En la tabla 1 se observa que la variable Engagement, las medias de las puntuaciones de las dimensiones oscilan entre 23.74 y 26.12. Además, en asimetría y curtosis se observan valores menores a ± 1.5 , lo cual indica una distribución normal de los datos (Pérez y Medrano, 2010) para la variable, por lo que se determinó el uso del coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 2

Datos descriptivos de la variable Estrés Laboral en colaboradores del sector minero de la Provincia de Pataz

	M	DE	g1	g2
Clima Organizacional	12.69	5.561	.394	-.479
Estructura Organizacional	14.90	6.159	.134	-.845
Territorio Organizacional	9.64	4.397	.373	-.587
Tecnología	9.42	4.217	.451	-.357
Influencia del Líder	14.15	6.146	.235	-.737
Falta de Cohesión	14.69	6.176	.108	-.898
Respaldo del Grupo	11.42	4.950	.084	-.934
Estrés Laboral	86.86	32.086	.168	-.546

M= Media, DE= Desviación Estándar, g1= Asimetría, g2= Curtosis

En la tabla 2 se observa que la variable Estrés Laboral, la media de sus dimensiones se encuentra entre 9.42 y 14.90. Además, en asimetría y curtosis se observan valores menores a ± 1.5 , lo cual indica una distribución normal de los datos (Pérez y Medrano, 2010) para la variable, por lo que se determinó el uso del coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 3

Correlaciones entre Engagement y Estrés Laboral en colaboradores del sector minero de la Provincia de Pataz

	Vigor	Absorción	Dedicación	Engagement
Clima Organizacional	-.170**	-.079	-.111*	-.135*
Estructura Organizacional	-.103	-.089	-.062	-.098
Territorio Organizacional	-.222**	-.167**	-.202**	-.223**
Tecnología	-.168**	-.056	-.108	-.123*
Influencia del Líder	-.137*	-.077	-.073	-.109
Falta de Cohesión	-.173**	-.152**	-.110*	-.167**
Respaldo del Grupo	-.171**	-.131*	-.111*	-.158**
Estrés Laboral	-.189**	-.127*	-.126*	-.168**

Nota: ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Tamaño de efecto .10 pequeña .30 mediana .50 grande.

En la tabla 3 se aprecia que el Engagement presenta relaciones significativas con el estrés laboral, clima organizacional, territorio organizacional, tecnología, falta de cohesión y respaldo del grupo. Así mismo, el estrés laboral se asoció de forma significativa con tamaño de efecto pequeño con el vigor, absorción y dedicación. En cuanto a las dimensiones, el vigor presentó correlaciones significativas con todas las dimensiones del estrés laboral, excepto la estructura organizacional. La dimensión absorción se asoció significativamente con el territorio organización, la falta de cohesión y el respaldo de grupo. Por último, en la dimensión dedicación, se identificó significancia estadística en las correlaciones con clima organizacional, territorio organizacional, falta de cohesión y respaldo del grupo. Todos presentaron tamaños de efecto pequeño (Domínguez, 2018)

V. DISCUSIÓN:

En la presente investigación se estudió la correlación entre las variables Engagement y Estrés laboral en trabajadores del sector minero de la provincia de Pataz, teniendo en consideración que son componentes muy importantes que se desarrollan en el trabajo, Víneces (2018) manifiesta el engagement es la pasión que le pone el trabajador a las tareas que realiza además de sentirse parte de la organización por lo que siente cierta afinidad a esta y no le cuesta permanecer todo el tiempo en su trabajo además de cumplir con los objetivos tanto personales como organizacionales; sin embargo, si el estrés hace presencia en los trabajadores puede ir desgastando poco a poco el compromiso por el trabajo que realiza y presentarse disconformidades ya sea con la organización o con los compañeros de trabajo esto se verá reflejado en el ausentismo laboral, la falta de energía durante la jornada y la presencia de mal clima laboral. Es por ello que se creyó conveniente estudiar en qué medida el estrés laboral se relaciona con la pasión y compromiso que el trabajador siente por el trabajo. Es así que la presente investigación busca encontrar esta relación enfocada en el sector minero dado que esta población no se excluye de este fenómeno, precisamente por ese motivo se decidió evaluar dentro de este tipo de trabajo ya que los colaboradores pasan gran parte de su tiempo inmersos en el trabajo y al terminar la jornada laboral asisten a sus campamentos alejados del núcleo familiar, situación que puede afectar su estado emocional; es por ello que el Engagement debe tomarse en cuenta con el fin de lograr que estos trabajadores se sientan protegidos y valorados en la organización para que de esta manera se puedan disminuir los niveles de estrés y desarrollar el grado de compromiso y pasión por el trabajo.

En cuanto a los resultados que se obtuvieron con respecto al objetivo general determinar la relación entre el Engagement y Estrés Laboral en el Trabajo en colaboradores del sector minero de la provincia de Pataz, tenemos que presentan una correlación significativa e inversa indicando que a mayor nivel de engagement menor será el nivel de estrés o viceversa dato que concuerda con la investigación de Gallo (2018) quien también identificó la existencia de una correlación inversa y significativa, así también tenemos a Henríquez (2017) quién

nos indica que existe una correlación negativa con respecto a las variables. Podemos argumentar esta relación con el concepto de Estrada & Vargas (2017) en donde menciona que la trascendencia del engagement radica en los efectos que produce tanto en el trabajador al poder invertir las situaciones de estrés por un mejor desempeño beneficiando así a la organización. La explicación tentativa de dicho resultado es que podría deberse a lo manifestado por los trabajadores que refieren no sentirse del todo identificados con la organización y el sistema de trabajo que este mantiene, sobre todo el estar aislados de su familia durante largos periodos de tiempo y ello les lleva a sentirse agotados, desmotivados por la fuerte presión y estrés a lo que se ven sometidos, no obstante estos sentimientos no son manifestados de manera consiente en los trabajadores pero lo que si les causa disconformidad con el trabajo es el trato que reciben por parte de sus supervisores. Entonces se puede alegar que con un mayor nivel de engagement se tiene trabajadores flexibles, con buena salud mental y física; mientras que si se presenta la predominancia de estrés laboral se tendrá trabajadores ausentes, cansados y con enfermedades mayormente somáticos.

En cuanto al primer objetivo específico, analizar los datos descriptivos de la variable Engagement, se detalla lo encontrado en la tabla 1, tenemos que la variable Engagement posee una media de 73.98, la desviación estándar es 15.654, asimetría -.437 y curtosis .025. indicando una distribución normal de los datos. Mientras que la dimensión vigor tiene una media de 26.12, la desviación estándar es 5.929, asimetría -.437 y curtosis -.224. Por otro lado, la dimensión absorción tiene una media de 24.11, la desviación estándar es 6.703, asimetría -.350 y curtosis -.219. Finalmente, la dimensión dedicación t una media de 23.74, la desviación estándar es 5.202, asimetría -.921 y curtosis .414. Determinado así que la variable y dimensiones tienen una distribución normal de los datos como manifiesta Pérez y Medrano (2010) quién nos indica que se puede estimar las puntuaciones de asimetría y curtosis dentro del valor de $\pm 1,5$ indicando así que son resultados adecuados para el análisis descriptivo ya que son variaciones normales, estableciendo así el uso del coeficiente de correlación de Pearson.

En cuanto al segundo objetivo específico que es analizar los datos descriptivos de la variable Estrés Laboral, detallado en la tabla 2, tenemos que la variable de Estrés Laboral tiene una media de 86.86, la desviación estándar es 32.086, asimetría .168 y curtosis -.546. indicando una distribución normal de los datos. Mientras que la dimensión clima organizacional tiene una media de 12.69, la desviación estándar es 5.561, asimetría .394 y curtosis -.279. Por otro lado, la dimensión estructura organizacional tiene una media de 14.90, la desviación estándar es 6.159, asimetría .134 y curtosis -.845. Así también tenemos, la dimensión territorio organizacional tiene una media de 9.64, la desviación estándar es 4.397, asimetría .373 y curtosis -.587. De la misma forma, la dimensión tecnología tiene una media de 9.42, la desviación estándar es 4.217, asimetría .451 y curtosis -.357. Por otra parte, la dimensión influencia del líder tiene una media de 14.15, la desviación estándar es 6.146, asimetría .235 y curtosis -.737. De la misma manera, la dimensión falta de cohesión tiene una media de 14.69, la desviación estándar es 6.176, asimetría .108 y curtosis -.898. Finalmente, la dimensión respaldo del grupo tiene una media de 11.42, la desviación estándar es 4.950, asimetría .084 y curtosis -.546. Determinado así que la variable y dimensiones tienen una distribución normal de los datos como manifiesta Pérez y Medrano (2010) quién nos indica que se puede estimar las puntuaciones de asimetría y curtosis dentro del valor de $\pm 1,5$ indicando así que son resultados adecuados el análisis descriptivo ya que son variaciones normales, estableciendo así el uso del coeficiente de correlación de Pearson.

En cuanto al tercer objetivo específico que es establecer la relación que existe entre las dimensiones del Engagement con las del Estrés laboral, detallado en la tabla 3, tenemos que el Engagement presenta relaciones significativas de tamaño de efecto pequeño con el estrés laboral, clima organizacional, territorio organizacional, tecnología, falta de cohesión y respaldo del grupo; así mismo, el estrés laboral se asoció de forma significativa con tamaño de efecto pequeño con el vigor, absorción y dedicación. Es decir, que existe una relación muy significativa entre las variables y sus dimensiones descartando así la probabilidad de que el resultado se haya obtenido al azar. Todos presentaron tamaño de efecto pequeño teoría respaldada por Domínguez (2018) quien refiere

que los rangos para la correlación son a partir de .10 clasificada como pequeña, .30: mediana, .50: grande. La explicación tentativa se vería evidenciada en relación a lo manifestado por los trabajadores que su desempeño está orientado a sentir el apoyo y gratitud por parte de su empleador, valorando su trabajo y dedicación que le ponen a las tareas encomendadas, sin embargo, cuando sienten sobre exigencia para el cumplimiento de objetivos y no tener el apoyo de su supervisor les resulta difícil alcanzar la meta o tarea que se le asigna debido a la falta de recursos y apoyo moral.

VI. CONCLUSIONES:

- Se estableció que el Engagement y Estrés Laboral en el Trabajo presentan una correlación significativa e inversa indicando que a mayor nivel de engagement menor será el nivel de estrés o viceversa.
- Se estableció que la variable Engagement y sus dimensiones vigor, absorción y dedicación tienen una distribución normal y sus resultados son adecuados para el uso del coeficiente de correlación de Pearson.
- Se estableció que la variable Estrés Laboral y sus dimensiones clima organizacional, estructura organizacional, territorio, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo tienen una distribución normal y sus resultados son adecuados para el uso del coeficiente de correlación de Pearson.
- Se estableció que el Engagement presenta relaciones significativas de tamaño de efecto pequeño con el estrés laboral, clima organizacional, territorio organizacional, tecnología, falta de cohesión y respaldo del grupo, descartando así la probabilidad de que el resultado se haya obtenido al azar.
- Se estableció que el estrés laboral se asoció de forma significativa con tamaño de efecto pequeño con el vigor, absorción y dedicación; descartando así la probabilidad de que el resultado se haya obtenido al azar.

VII. RECOMENDACIONES:

- Se recomienda a la empresa minera trabajar un plan de intervención con la población en la que incluyan técnicas para frenar el estrés laboral.
- Se recomienda a la empresa minera poner el foco de atención en aspectos como los riesgos psicosociales, las recompensas para que de esta manera se pueda promover el engagement en la población.
- Se recomienda evaluar las variables estudiadas con los instrumentos aplicados en distintas poblaciones pertenecientes al sector minero.
- Se recomienda para futuras investigaciones que la aplicación de pruebas sea de manera presencial para resolver las dudas de los trabajadores respecto a los ítems.
- Se recomienda hacer un estudio comparativo de las variables, o incluir otras variables de tipo correlacional tales como cultura organizacional, desempeño laboral, motivación laboral.

REFERENCIAS

- Arias-Gomez, J.; Villasís-Keever, M. A. & Miranda-Novales, M. G (2016) *The research protocol III Study population*.
https://www.researchgate.net/publication/303086670_The_research_protocol_III_Study_population
- Arrabal, E. M. (2019). *Gestión de estrés*. Ed 1.0. Elearning S. L.
[https://books.google.com.pe/books?id=YMyCDwAAQBAJ&dq=Seg%C3%BAn+Arrabal+\(2019&hl=es&source=gbs_navlinks_s](https://books.google.com.pe/books?id=YMyCDwAAQBAJ&dq=Seg%C3%BAn+Arrabal+(2019&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Ballesteros-Herencia. A. C. (2019). *Digital representation of engagement: towards a perception of commitment through symbolic actions*. Vol.18 (1).
<http://dx.doi.org/10.26441/RC18.1-2019-A11>
- Bobadilla-Izaguirre, M., Callata-Nosigilia, C. & Caro-Rojas, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global*. (Tesis para obtener el grado de Magíster). Universidad del Pacífico.
<Http://dx.doi.org/10.18050/RevEXCATHEDRAENNEGOCIOS.v2n1a6>
- Borrego-Ales, Y. (2016). *El Engagement en el trabajo: Antecedentes y resultados organizacionales*. Universidad de Huelva.
<http://hdl.handle.net/10272/11948>
- Calla, E. L. (2019). *Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa "ROYAL KNIT" S.A.C. – año 2017*. (Tesis para obtener el grado de Licenciatura). Universidad Nacional del Altiplano.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11467/Calla_Grande_Elizabeth_Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang-Vega, M. M., Fuentealba-Elgueta, I. I & Nova-Cabrera, R. A. (2017). *Relationship between organizational climate and engagement, in two social foundations, without profit, from the bio bio region*. Vol. 19 (59).
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000200105>
- Cienfuegos-Velasco, M. A & Cienfuegos-Velasco, A. (2016). *The quantitative and qualitative in research. A support for your teaching. Ibero-American Journal for Research and Educational Development*, vol. 7 (13).
<http://dx.doi.org/10.23913/ride.v7i13.231>

- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de Ética y Deontología*.
http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Córdova, N. J. (2015). *Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla*. (Tesis para obtener el grado de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cordoba-Nely.pdf>
- Delgado, S. & Velásquez, K. (2018). *Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma – Arequipa, 2018*. (Tesis para obtener el grado de Licenciatura). Universidad Católica San Pablo.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSP_58c567ca9b87debb4569e54a85472b6e/Details
- Domínguez-Lara, S. (2018). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación Médica*, 19(4), 251 – 254. <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-articulo-magnitud-del-efecto-una-guia-S1575181317301390>
- Estrada-Mejia, W. C., & Vargas-Mendoza, L. M. (2017). *Papel mediador del engagement entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de logística de una empresa industrial de alimentos de consumo masivo Callao, año 2017*.
 Universidad Peruana Unión.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_f9de264a0e73d786f7181c31e2f010df/Details
- Gallo, F. (2018). *Engagement y estrés laboral en asesores de un call center de Lima Metropolitana, 2018*. (Tesis para obtener el grado de licenciatura) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25507>
- Granados, C. R. (2015). *Engagement laboral en la dirección de gestión de talento humano de la Contraloría General de la Republica*. (Tesis de Especialización).
 Universidad Nacional Abierta Y A Distancia UNAD.
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/3464/40394610.pdf;jsessionid=8D6411A6EE2D6DF8A88632F49EEE9C95.jvm1?sequence=1>

- Grados, R. E. (2018). El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, Lima – Perú, 2018. (Tesis para obtener el grado de Bachiller). Universidad Tecnológica del Perú.
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/1822>
- Henríquez, L. (2017). *El Estrés Laboral y el Engagement en los colaboradores del Banco de la Nación de Trujillo*. (Tesis para obtener el grado de Licenciatura). Universidad César Vallejo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11511/henriquez_ll.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación. 6ta Edición*. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Innovum de Fundación Chile (2014). *Engagement en el trabajo*.
<https://www.circularhr.cl/wp-content/uploads/2019/10/EstudioEngagement2014.pdf>
- Instituto de Integración (2016). *Estadísticas locales del Estrés Laboral. RPP*.
<https://rpp.pe/lima/actualidad/el-estres-afecto-a-6-de-cada-10-peruanos-en-el-2014-noticia-766347>
- López, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A. & Tomás-Marco, I. (2014). *El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada*. *Anales de Psicología* 30 (3), 1151–1169.
<https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Martín, S. & Robles, F. (2019). *El estrés laboral ya es reconocido por la OMS*. Revista Idealex. <https://idealex.press/el-stress-laboral-ya-es-reconocido-por-la-oms/>
- Mateo-Floria, P. (2013). *Control del estrés laboral*. Fundación Confemetal.

<https://www.tagusbooks.com/leer?isbn=9788415781981&li=1&idsource=3001>

Mendoza-Robles, B.L & Gutiérrez-Figueroa, M. J. (2017). *Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*. (Tesis para obtener el grado de Licenciatura). Universidad Nacional Amazónica de

Madre de Dios.

<https://1library.co/document/y9geg4dq-relacion-engagement-desempeno-laboral-personal-hospital-puerto-maldonado.html>

Messarina-Rios, A. K (2019). *Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima*. (Tesis para obtener el grado de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

<https://doi.org/10.19083/tesis/625100>

Muñoz, K. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES 17) en trabajadores con perfil operario de la Provincia de*

Trujillo. Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/689>

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Organización Mundial de la Salud (2017). *Estadísticas del estrés Laboral*. Asociación Mexicana de Psicoterapia y Educación.

<https://www.psycoedu.org/estres-laboral/?v=55f82ff37b55>

Orgambidez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P.J. & Borrego-Ales, Y. (2015). *Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo*. Journal of Work and Organizational Psychology, 31(15), 69 – 77. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>

Oxford Economics (2020) *Industry Fact Sheet: Consumer Goods. What Matters Most at Work*. <https://2020workforce.com/>

Otzen, T. & Manterola C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. Int. J. Morphol., 35(1), 227-232.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_abstract

Patlán, J (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. Manual moderno. <https://n9.cl/8jdqw>

- Pérez, E. y Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas. *Revista argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1), 58 – 66. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3161108>
- Recalde, A. F. (2016). *El engagement en los empleados de la empresa multinacional Minera “Oro”*. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5329/1/T2072-MDTH-Recalde-El%20engagement.pdf>
- Rodríguez-Carbajal, R. & Rivas-Hermosilla, S. (2011). Stress and burnout at work: differences, updates and lines of intervention. Vol. 57 (1). <http://dx.doi.org/10.4321/S0465546X2011000500006>
- Sotelo-Sánchez, M (2016). Engagement y estrés laboral en docentes de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/2368>
- Suárez-Tunanña, A. (2013). *Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un CONTAC center del Callao*. https://invassat.gva.es/es/visor-biblioteca/-/asset_publisher/LvSYKI0K6pLa/content/suarez-tunannana-angela-2013-adaptacion-de-la-escala-de-estres-laboral-de-la-oit-oms-en-trabajadores-de-25-a-35-anos-de-edad-de-un-contact-center-de-l
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Manual Preliminar*. Unidad de Psicología de la Salud Ocupacional Universidad de Utrecht. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Torres, X. & Bailles, E. (2019). *El estrés. El doctor responde*. Profit. <https://n9.cl/4kbrz>
- Vidal, L. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. <https://n9.cl/950hi>
- Vinces-Cayotopa, A. X. (2018). *Engagement laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la institución financiera CMAC Piura- Chiclayo 2018*.

(Tesis para obtener el grado de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán.

<https://hdl.handle.net/20.500.12802/4910>

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Engagement	Según Schaufeli & Bakker (2003) el Engagement está relacionado directamente con el trabajo, creando un estado afectivo cognitivo positivo que genera una sensación de satisfacción.	El engagement se medirá a través de las puntuaciones obtenidas en la encuesta de Bienestar y Trabajo UWES, el cual cuenta con tres dimensiones.	El instrumento que cuenta con tres dimensiones, la primera es vigor que consta de 6 ítems; la segunda es dedicación que tiene 5 ítems y la tercera es la absorción que cuenta con 6 ítems.	Muy Bajo: $\leq 1,93$ Bajo: 1,94 - 3,06 Medio: 3,07 - 4,66 Alto: 4,67 - 5,53 Muy Alto: $\geq 5,54$	Cuantitativa Ordinal
Estrés Laboral	Por otro lado, en relación a la segunda variable la Organización Internacional del Trabajo (2016) refiere que el estrés Laboral afecta la salud del individuo tanto física como mentalmente obstaculizando su desempeño laboral.	En cuanto al estrés laboral se medirá a través de las puntuaciones obtenidas en la escala de estrés laboral de la OIT, que está conformado por 7 dimensiones.	El instrumento está conformado por 7 dimensiones, la primera es el clima organizacional con 4 ítems, la segunda es la estructura organizacional con 4 ítems, la tercera es el territorio organizacional con 3 ítems, la cuarta es la tecnología con 3 ítems, la quinta dimensión denominada la influencia del líder con 4 ítems, la sexta llamada falta de cohesión con 4 ítems, y por última la séptima dimensión denominada respaldo del grupo con 3 ítems.	Bajo: 26 al 101 Promedio Bajo: 103 al 119 Promedio Alto: 120 al 128 Alto: 129 al 157	Cuantitativa Ordinal

Anexo 2: Fichas técnicas de los instrumentos

ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)

- Nombre de la prueba: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)
- Autor: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker
- Procedencia: Holanda
- Año: 2003
- Tiempo de aplicación: 5 a 10 minutos
- Número de Ítems: 15
- Forma de Aplicación: Autoadministrable, individual y grupal -
Materiales: Hoja de Preguntas y Respuestas

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT

- Nombre de la prueba: Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS
- Autor: OIT – OMS sustentado por Ivancevich y Mattenson
- Procedencia: España
- Año: 1989
- Tiempo de aplicación: 15 minutos
- Número de Ítems: 25
- Forma de Aplicación: Autoadministrable, individual y grupal
- Materiales: Cuadernillo de preguntas y Hoja de respuestas

Anexo 3: Instrumentos de medición

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Grado de Instrucción: Edad:

Tiempo en el área de Trabajo: Fecha:.....

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), caso contrario, indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca ,	Casi nunca,	Algunas veces,	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre,	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

ÍTEMS	RESPUESTA
1. En mi trabajo me siento lleno de energía	
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito	
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando	
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo	
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	
7. Mi trabajo me inspira.	
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	
11. Estoy inmerso en mi trabajo.	
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	
13. Mi trabajo es retador.	
14. Me “dejo llevar” por mi trabajo	

15. Soy muy persistente en mi trabajo	
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	

CUESTIONARIO

Grado de Instrucción:Edad:

.....

Tiempo en el área de Trabajo:Fecha:.....

Instrucciones:

A continuación, encontrará un cuestionario que servirá para medir el nivel de estrés en su trabajo. Para cada ítem indicara con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado:

Nunca	Raras Veces	Ocasionalmente	Algunas Veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	2	3	4	5	6	7

ÍTEMS	RESPUESTA
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	
2. El que mi supervisor no me respete me estresa	
3. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	
4. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	
5. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	
6. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa	
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	
9. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	

10. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	
11. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	
12. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	
13. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	
14. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	
15. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	
16. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	
17. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	
18. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	
19. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	
20. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	
21. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	
22. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	
23. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	
24. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	
25. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, acepto participar de forma voluntaria en la evaluación sobre la presente investigación llevada a cabo por las señoritas, Saavedra López Ana Melva y Zavaleta Ramos María Dalila, estudiantes del X ciclo de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo, con el proyecto de investigación titulado “Engagement y Estrés Laboral en el trabajo en colaboradores del sector minero” mediante la Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) y el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT - OMS a los colaboradores del sector minero de la provincia de Pataz y declaro haber estado informado de lo que ello supone.

Comprendo que mi participación es voluntaria y no existe ningún riesgo o perjuicio por el hecho de participar en esta investigación.

Los datos obtenidos podrán ser registrados y transcritos por el investigador y únicamente se utilizarán para los fines de este estudio, garantizándose el anonimato y la confidencialidad de los participantes.

Sin más agradecemos su participación.

Firma de la investigadora

Firma de la investigadora

Firma del participante

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Trujillo, 21 de enero 2021

Sr. Geiner Dominguez López

Presidente

Comité de Mineros Artesanales de la comunidad campesina de Llacabamba

PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a las alumnas del XI ciclo de la Escuela de Psicología:

- Saavedra López Ana Melva – 45998636
- Zavaleta Ramos María Dalila - 74908388

Quienes actualmente están desarrollando una investigación denominada "Engagement y Estrés Laboral en el Trabajo en colaboradores del sector minero", para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las alumnas en mención puedan realizar su investigación en la institución que Usted dirige.


Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estoy seguro del apoyo que se les brindará a nuestras alumnas, quienes al culminar el trabajo de investigación se comprometen a compartir los datos obtenidos.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



COMITÉ DE MINEROS ARTESANOS
COMUNIDAD CAMPESINA LLACABAMBA
Geiner Dominguez López
PRESIDENTE



Dr. Roger Rodríguez Raveio
Director Escuela de Psicología



COMITÉ DE MINEROS ARTESANOS
COMUNIDAD CAMPESINA LLACABAMBA
Augusto Peña
PRESIDENTE
TEL: 42111

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.